CODE DE CONDUITE

DES PRESTATAIRES DE SERVICE, FOURNISSEURS ET CONTRACTANTS DE LA BANQUE AFRICAINE DE DEVELOPPEMENT

La Banque africaine de développement : la Banque Africaine de Développement (la Banque) est fondée autour de valeurs fortes et d'une solide culture éthique. Ces valeurs sont basées sur des normes éthiques telles que le *respect des droits fondamentaux de l'homme, la justice sociale, la dignité humaine et le respect de l'égalité des droits des hommes et des femmes*, auxquelles les partenaires commerciaux de la Banque sont tenus de se conformer.

1. **Conventions et recommandations internationales du travail : les normes internationales du travail (c'est-à-dire les conventions et recommandations) établies par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ont servi de base pour l'élaboration du présent Code de Conduite. La Banque s'attend à ce que tout prestataire qui lui fournit des Biens ou des Services adhère, en plus des valeurs de la Charte de la Banque, aux principes relatifs aux normes internationales du travail.**

2. **Champ d'application : le présent Code de conduite (le « Code ») a pour objet d'énoncer les principes fondamentaux de conduite attendus de tous les fournisseurs, prestataires de services et fournisseurs potentiels qui sont enregistrés auprès de la Banque ou avec lesquels elle entretient des rapports commerciaux (« Vous », « Votre ») et la Banque (« Nous », « Nos », « Notre »).**

2.1. **Les principes et l'esprit du Code s'appliquent également à vos fournisseurs, sous-traitants, employés, société mère, filiales, entités affiliées et tout autre tiers (« Ils », « Eux ») à qui Vous cédez une partie quelconque de vos obligations. Il est de votre responsabilité de vous assurer que le Code leur est communiqué et qu'ils connaissent et respectent les principes et l'esprit du Code pour les contrats que la Banque signe avec vous.**

2.2. **Le non-respect de certaines dispositions peut également empêcher les fournisseurs d'être admissibles à l'attribution d'un marché, comme l'indiquent les documents d'appels d'offres. Les fournisseurs potentiels sont invités à examiner les conditions particulières du contrat, les politiques de la Banque en matière de passation des marchés et le présent Code de conduite afin de déterminer leur admissibilité actuelle et future.**

2.3. **En tant qu'entrepreneurs, vous et nous, nous engageons à respecter les principes et l'esprit du Code. Vous devez savoir que toute violation du Code peut être considérée comme une violation du présent Code de conduite et de Vos obligations susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires de notre part, y compris le droit de résilier le contrat et toute autre relation sans préavis et/ou sans compensation à Vos risques et frais, de procéder à des enquêtes si nécessaire et de récupérer tout actif qui Nous sera dû.**

3. **Gestion, suivi et évaluation :** les dispositions énoncées dans le présent Code de conduite constituent les normes minimales attendues des fournisseurs de la Banque. La Banque s'attend à ce que les fournisseurs s'efforcent d'appliquer les meilleures pratiques internationales et celles applicables dans ce secteur

d'activités. La Banque attend également de ses fournisseurs qu'ils encouragent et collaborent avec leurs propres fournisseurs et sous-traitants pour s'assurer qu'ils s'efforcent également de respecter les principes du présent Code de conduite. La Banque reconnaît que l'atteinte de certaines des normes établies dans le présent Code de conduite est un processus dynamique

4. Plutôt que statique et encourage les fournisseurs à améliorer constamment leurs conditions de travail en conséquence. La Banque sensibilisera l'ensemble de son personnel et de ses fournisseurs afin de les inciter à se conformer au présent Code.

VOTRE OBLIGATION

5. Travail :

5.1. **Travail forcé ou obligatoire : la Banque attend de ses fournisseurs qu'ils proscrivent/bannissent le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes[1].**

5.2. **Travail des enfants :** les fournisseurs de la Banque ne devront pas employer les catégories suivantes de personnel : a) les enfants de moins de 14 ans ou, s'ils ont plus de 14 ans, ceux ayant l'âge minimum d'admission à l'emploi autorisé par la législation du ou des pays où l'exécution, en tout ou en partie, d'un contrat a lieu, ou l'âge de la fin de la scolarité obligatoire dans ce pays ou ces pays, le plus élevé étant retenu ; et b) les personnes de moins de 18 ans pour un travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il est exécuté, est susceptible de nuire à leur santé, sécurité et moralité[2].

5.3. **Discrimination :** les fournisseurs de la Banque devront assurer l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale et tout autre motif reconnu par la législation nationale du ou des pays où l'exécution, en tout ou en partie, d'un marché a lieu[3]. La Banque attend de ses fournisseurs qu'ils prennent toutes les mesures appropriées pour s'assurer que ni eux-mêmes, ni leur société mère, leurs filiales, leurs entités affiliées ou leurs sous-traitants ne se livrent à des pratiques d'emploi discriminatoires basées sur le sexe ou autres, y compris en matière de recrutement, promotion, formation, rémunération et avantages.

5.4. **Salaires, durée du travail et autres conditions de travail** : la Banque attend de ses fournisseurs qu'ils assurent le paiement des salaires en monnaie légale, à intervalles réguliers ne dépassant pas un mois, en totalité et directement aux travailleurs concernés. Les fournisseurs devront tenir un registre approprié de ces paiements. Les retenues sur salaires ne sont autorisées que dans les conditions et dans la mesure prescrite par la loi, les règlements ou la convention collective applicable, et les fournisseurs doivent informer la Banque et les travailleurs concernés de ces retenues au moment de chaque paiement. Les salaires, les heures de travail et les autres

---

1 Ce principe est énoncé dans les conventions fondamentales de l'OIT, no 29 sur le travail forcé, 1930 ; son Protocole de 2014 et la convention (no 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

2 Ces principes sont énoncés dans les Conventions fondamentales de l'OIT no 138, sur l'âge minimum, 1973 et n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et dans la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

3 Ces principes sont énoncés dans les Conventions fondamentales de l'OIT no 100 sur l'égalité de rémunération, 1951, et no 111, concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

conditions de travail applicables par les fournisseurs doivent être conformes à la proposition acceptée par la Banque et ne doivent jamais être moins favorables que les meilleures conditions qui prévalent localement (c.-à-d., telles qu'elles sont contenues dans : i) les conventions collectives couvrant une proportion substantielle d'employeurs et de travailleurs ; ii) les sentences arbitrales ; ou iii) les lois ou règlements applicables), pour un travail de même nature effectué dans le secteur commercial ou industriel concerné dans la zone où le travail est effectué4. La Banque a le

5.5. Droit de vérifier les salaires, heures de travail et autres conditions de travail appliquées par ses prestataires.

5.6. **Santé et sécurité :** la Banque attend de ses fournisseurs qu'ils veillent, dans la mesure du possible, à ce que : a) les lieux de travail, les machines, les équipements et les procédés placés sous leur contrôle soient sûrs et sans risque pour la santé ; b) les substances et agents chimiques, physiques et biologiques placés sous leur contrôle ne présentent aucun risque pour la santé lorsque les mesures de protection appropriées sont prises ; et c) si nécessaire, des vêtements et équipements de protection adéquats soient fournis pour prévenir, dans la mesure du possible, les risques d'accidents ou d'effets néfastes pour la santé[5]**.**

5.7. **Droits de l'homme :** la Banque attend de ses fournisseurs qu'ils soutiennent et respectent les droits de l'homme internationalement proclamés et qu'ils ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme[6].

5.8. **Harcèlement, traitement dur ou inhumain :** la Banque attend de ses fournisseurs qu'ils créent et maintiennent un environnement qui permette de traiter tous les employés avec dignité et respect. La Banque s'attend en outre à ce que ses fournisseurs, leur société mère, leurs filiales et entités affiliées ainsi que leurs sous-traitants n'utilisent ni n'engagent, ni ne permettent à leurs employés ou à toute autre personne engagée par eux de proférer des menaces ou de recourir à toute forme de violence, de harcèlement verbal ou psychologique, d'abus et/ou d'exploitation et d'abus sexuels.

5.9. **Exploitation sexuelle** : l'exploitation et les abus sexuels constituent une violation des normes juridiques internationales universellement reconnues et ont toujours constitué pour la Banque un comportement inacceptable et interdit. Avant de conclure des accords avec la Banque, les fournisseurs sont informés des normes de conduite en matière d'interdiction de l'exploitation sexuelle et des abus sexuels en vigueur à la Banque. Ces normes comprennent, sans s'y limiter, l'interdiction de : 1) se livrer à une activité sexuelle avec une personne âgée de moins de 18 ans, sans égard aux lois de la majorité ou du consentement, 2) échanger de l'argent, un emploi, des biens, des services ou d'autres choses de valeur contre du sexe, et/ou 3) se livrer à une activité sexuelle qui exploite ou avilit une personne. Les fournisseurs de la Banque prennent toutes les mesures appropriées pour interdire à leurs employés ou à d'autres personnes recrutées par eux de se livrer à

4 Ces principes sont énoncés dans les Conventions fondamentales de l'OIT no 95 sur la protection du salaire, 1949, et no 94 sur les clauses de travail (contrats publics), 1949, et dans un certain nombre de conventions sur le temps de travail (voir : http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--en/index.htm)

5 Ces principes sont énoncés dans les conventions, recommandations et codes de pratique de l'OIT (voir : http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm).

6 Ces principes sont tirés de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) et sont énoncés dans le Pacte mondial des Nations Unies (voir http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/index.html)

l'exploitation sexuelle et aux abus sexuels. La Banque attend également de ses fournisseurs qu'ils créent et maintiennent un environnement qui empêche l'exploitation sexuelle et les abus sexuels. Les contrats avec la Banque contiendront des dispositions concernant l'obligation du fournisseur à prendre les mesures appropriées pour prévenir l'exploitation sexuelle et les abus sexuels. Le défaut par un fournisseur de prendre des mesures préventives contre l'exploitation sexuelle ou les abus sexuels, d'enquêter sur les allégations d'exploitation sexuelle ou d'abus sexuels ou de prendre des mesures correctives lorsqu'il y a eu exploitation sexuelle ou abus sexuels, constitue un motif de résiliation de tout accord avec la Banque.

5.10. **Traitement inhumain** : la Banque ne tolère aucun traitement cruel ou inhumain, ni coercition, ni châtiment corporel de quelque nature que ce soit, et la menace d'un tel traitement n'est pas tolérée par la Banque.

5.11. **Mines**[7] **:** les fournisseurs de la Banque ne se livrent pas à la vente ou à la fabrication de mines antipersonnel ou de composants utilisés dans la fabrication de mines antipersonnel.

6. Environnement :

6.1. **Responsabilité environnementale :** la Banque attend de ses fournisseurs qu'ils aient une politique environnementale efficace et qu'ils se conforment aux lois et règlements en vigueur en matière de protection de l'environnement. Les fournisseurs devraient, dans la mesure du possible, soutenir une approche prudente en matière de protection de l'environnement, prendre des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité environnementale et encourager la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement mettant en œuvre des pratiques saines de cycle de vie.

6.2. **Produits chimiques et matières dangereuses :** les produits chimiques et autres matières présentant un danger si elles sont rejetées dans l'environnement doivent être identifiés et gérés de manière à assurer leur manipulation, leur déplacement, leur stockage, leur recyclage ou leur réutilisation et leur élimination sans danger.

6.3. **Eaux usées et déchets solides :** les eaux usées et les déchets solides produits par les opérations, les procédés industriels et les installations sanitaires, pour les projets liés à la Banque, doivent être surveillés, contrôlés et traités selon les besoins avant leur rejet ou leur élimination.

6.4. **Émissions atmosphériques :** les émissions atmosphériques de produits chimiques organiques volatils, d'aérosols, de produits corrosifs, de particules, de produits chimiques appauvrissant la couche d'ozone et de sous-produits de combustion

7 Cette interdiction découle de la Convention sur l'interdiction de l'emploi, du stockage, de la production et du transfert des mines antipersonnel et sur leur destruction (Traité d'Ottawa, Convention sur l'interdiction des mines antipersonnel). La Convention sur l'interdiction de l'emploi, du stockage, de la production et du transfert des mines antipersonnel et sur leur destruction est la pierre angulaire de l'effort international visant à mettre fin aux souffrances et aux victimes causées par les mines antipersonnel. La Convention a été adoptée le 18 septembre 1997 et est entrée en vigueur le 1er mars 1999. À ce jour, 164 États ont officiellement accepté d'être liés par la Convention.

La Convention fournit un cadre d'action contre les mines, visant à la fois à mettre fin aux souffrances existantes et à prévenir de nouvelles souffrances. Elle interdit l'emploi, le stockage, la production et le transfert de mines antipersonnel. En outre, les États qui adhèrent à la Convention acceptent de détruire les mines antipersonnel stockées et mises en place et d'aider les victimes des mines terrestres (https://www.apminebanconvention.org/overview-and-convention-text/).

provenant de l'exploitation doivent être caractérisées, surveillées, contrôlées et traitées au besoin avant leur rejet ou élimination.

6.5. **Réduire au minimum les déchets, maximiser le recyclage :** les déchets de toutes sortes, y compris l'eau et l'énergie, doivent être réduits ou éliminés à la source ou par des pratiques telles que la modification des procédés de production, d'entretien et d'installation, le remplacement des matériaux, la conservation, le recyclage et la réutilisation des matériaux.

7. Conduite éthique :

7.1. **Corruption :** La Banque attend de ses fournisseurs qu'ils adhèrent aux normes les plus élevées de conduite morale et éthique, qu'ils respectent les lois locales et qu'ils ne se livrent à aucune forme de corruption, y compris mais sans s'y limiter, l'extorsion, la fraude ou les pots-de-vin.

7.2. **Conflit d'intérêts :** les fournisseurs de la Banque sont tenus de divulguer à la Banque toute situation qui peut apparaître comme un conflit d'intérêts, et d'indiquer si un fonctionnaire ou un professionnel sous contrat avec la Banque peut avoir un intérêt de quelque nature que ce soit dans les affaires du fournisseur ou des liens économiques avec lui.

7.3. **Cadeaux et invitations :** la Banque applique une politique de « tolérance zéro » en matière de cadeaux et d'invitation et n'accepte aucun type de cadeau ou d'offre d'invitation. La Banque n'acceptera aucune invitation à des événements sportifs ou culturels, aucune offre de vacances ou autres voyages récréatifs, aucune offre de transport, aucune invitation à déjeuner ou à dîner. Il est interdit aux fournisseurs de la Banque d'offrir des avantages tels que des biens ou services gratuits, un emploi ou des possibilités de vente à un membre du personnel de la Banque afin de faciliter les affaires des fournisseurs avec la Banque.

7.4. **Restrictions postérieures à l'emploi :** des restrictions postérieures à l'emploi peuvent s'appliquer au personnel de la Banque en service et aux anciens membres du personnel de la Banque ayant participé au processus de passation des marchés, si ces personnes ont déjà eu des relations professionnelles avec des fournisseurs. Les fournisseurs de la Banque doivent s'abstenir d'offrir un emploi à une telle personne pendant une période d'un an après sa cessation de service.

7.5. **Blanchiment d'argent :** la Banque attend de ses fournisseurs qu'ils respectent la législation, la réglementation[8] et les meilleures normes internationales en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. Le blanchiment d'argent est défini comme le processus par lequel l'identité des produits de la criminalité est tellement déguisée qu'elle donne l'apparence d'un revenu légitime. Les criminels ciblent spécifiquement les sociétés de services financiers par l'intermédiaire desquelles ils tentent de blanchir des produits de la criminalité à l'insu de la société ou sans soulever des soupçons de celle-ci. La Banque encourage les fournisseurs à adopter des stratégies de conformité en matière de LAB/CFT pour éviter de telles situations.

[8] (Entités agréées par le SCA conformément aux dispositions de la loi fédérale n° 4 de 2002 relative à la lutte contre la criminalité liée au blanchiment d'argent et au financement du terrorisme, à ses modifications et aux règlements qui en découlent, ainsi qu'à la résolution n°17/R de 2010 du président du Conseil d'administration du SCA relative aux procédures de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme et à ses modifications.

7.6. **Vérification préalable :** on ne s'attend pas à ce que les fournisseurs de la Banque aient ou soient impliqués dans des problèmes d'intégrité qui pourraient jeter le discrédit sur la Banque. La Banque pourrait procéder à l'examen préalable de ses fournisseurs pour s'assurer qu'ils respectent les normes requises pour maintenir sa réputation et son intégrité.

7.7. **Responsabilité sociale des entreprises** : les fournisseurs de la Banque sont encouragés à promouvoir la responsabilité sociale des entreprises et leur contribution à l'agenda du travail décent doit être considérée par la Banque comme un élément central des efforts de la Banque pour promouvoir le progrès économique et social[9].

Vous vous engagez à :

8. Agir de bonne foi :

8.1. Remplir vos obligations selon les normes professionnelles les plus élevées et les normes et pratiques du secteur dans lequel vous exercez vos activités et conformément aux dispositions du contrat ;

8.2. S'abstenir de toute action susceptible de représenter un risque pour notre réputation.

9. Assumer un rôle de conseil et de partenaire :

9.1. Faire preuve de diligence et de compétence dans la prestation de services d'experts et de conseils, au besoin, sur la mise en œuvre et l'exécution des biens, services et/ou travaux prévus au contrat.

10. Préserver la confidentialité et la sécurité de l'information :

10.1. Prendre les mesures appropriées pour sauvegarder et préserver la confidentialité de Nos informations confidentielles, y compris le maintien de leur confidentialité, dans un endroit sûr et ne pas les divulguer à des tiers (non affectés au contrat) sans Notre consentement écrit préalable, pendant la durée du contrat et après sa conclusion ;

10.2. Ne pas utiliser notre nom et notre logo à quelque fin que ce soit sans notre consentement écrit préalable ;

10.3. Faire preuve de la plus grande discrétion dans tout ce qui nous concerne, nos affaires et nos activités.

11. Prendre les mesures appropriées pour gérer les conflits d'intérêts :

« La responsabilité sociale des entreprises est aujourd'hui l'un des principaux moyens par lesquels les entreprises affirment leurs principes et leurs valeurs, tant dans leurs propres processus et opérations internes que dans leurs interactions avec les autres acteurs.

Alors que les entreprises font de plus en plus ressortir les principes qui sous-tendent les normes internationales du travail dans leurs politiques de RSE, il est important pour l'OIT de souligner le caractère volontaire de la RSE » (cf. https://www.ilo.org/empent/Informationresources/WCMS_101253/lang--en/index.htm).

11.1. Déclarer tout conflit d'intérêts réel ou potentiel ;

11.2. Déclarer tout intérêt qu'un agent ou membre de notre personnel pourrait avoir dans votre entreprise ou tout autre lien économique avec vous.

12. Faire preuve de transparence :

12.1. Être ouvert ;

12.2. Fournir sur demande, en temps opportun, toute information et/ou documentation relative au contrat ;

12.3. Mettre à Notre disposition, sur demande, toute information conforme ou financière relative au contrat ;

12.4. Coopérer pleinement et prêter assistance dans toute enquête relative au contrat que Nous commandons ou menons (y compris les vérifications ou enquêtes relatives aux pratiques frauduleuses et délictueuses).

13. Assurer la probité et l'intégrité des membres de Votre personnel travaillant sur Nos contrats :

13.1. Employer du personnel qui satisfait aux exigences minimales en matière de condamnation pénale, d'habilitation de sécurité et de qualification ;

13.2. Remplacer, dans les meilleurs délais, tout membre du personnel qui ne remplit pas les conditions requises pour l'exécution des services prévus au contrat ;

13.3. S'assurer que les membres de Votre personnel, lorsqu'ils se trouvent dans Nos locaux, connaissent Notre code de conduite pour les membres du personnel et se comportent de la même manière que les membres de Notre personnel sont censés se comporter.

14. Se soumettre à l'Audit:

14.1. Nous permettre d'examiner vos comptes et registres relatifs à l'exécution du contrat et de les faire vérifier par des auditeurs que nous avons nommés.

15. S'employer à améliorer les services et à optimiser les ressources :

15.1. S'employer activement à optimiser la prestation de services en réalisant des économies et en gérant efficacement les coûts pendant toute la durée du contrat ;

15.2. Poursuivre de façon proactive l'amélioration continue des services afin de réduire le gaspillage et améliorer l'efficacité dans l'ensemble de notre organisation ;

15.3. Soutenir nos initiatives « vertes ».

NOTRE OBLIGATION

Nous:

15.4. Remplirons nos obligations avec soin et compétence et conformément au contrat ;

15.5. Effectuerons tous les paiements dus dans les meilleurs délais ;

15.6. Œuvrerons ensemble pour optimiser la prestation de services ;

15.7. Vous communiquerons Nos politiques que vous êtes tenu de respecter ;

15.8. Vous fournirons toute la documentation dont vous avez besoin pour vous acquitter de vos obligations dès que possible.

Contacts : Toute question relative au présent Code de conduite peut être adressée à la Division des achats institutionnels de la Banque africaine de développement (CHGS.2) à l'adresse électronique suivante : corporateprocurement@afdb.org .